

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**STRESSE PROFISSIONAL EM MÉDICOS
VETERINÁRIOS: CARACTERIZAÇÃO E DIFERENÇAS
ENTRE SEXOS**

João Moisés Louro Fernandes Fagundes da Silva

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**STRESSE PROFISSIONAL EM MÉDICOS
VETERINÁRIOS: CARACTERIZAÇÃO E DIFERENÇAS
ENTRE SEXOS**

João Moisés Louro Fernandes Fagundes da Silva

Dissertação orientada pelo Prof. Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2013

Índice

Resumo.....	ii
Abstract	iii
Agradecimentos.....	iv
Introdução	1
1.Enquadramento teórico	3
1.1. Stresse profissional: Conceito e modelos.....	3
1.2. O Médico Veterinário e a sua realidade laboral	5
1.3. Diferenças entre os sexos	7
1.4. Objetivos	8
2.Método	9
2.1 Amostra	9
2.2. Procedimento.....	9
2.3. Instrumento	9
3. Apresentação e discussão de resultados	11
4.Conclusões	26
Referências bibliográficas	30

Resumo

A presente dissertação tem por objetivo o estudo da classe médico-veterinária, uma classe profissional até agora subvalorizada neste tipo de estudos. Para a caracterização do grupo utilizou-se o Inventário de Stresse Profissional (Spielberger & Vagg, 1999), comparando-se a classe a outras quatro, Professores e Bancários (Rafael, 2001), Consultores Externos (Pinto, 2012) e Agentes da PSP (Branco, 2010), fazendo-se adicionalmente uma comparação entre veterinários e veterinárias através dos resultados aqui recolhidos.

Identificaram-se os stressores mais importantes para a profissão, sendo estes o “Trabalho para além do horário”, “Salário Inadequado” e “Tempo Pessoal Insuficiente”. Quanto às diferenças entre sexos, observou-se que existem diferenças significativas entre os sexos em relação às escalas, com o sexo feminino a sofrer mais com os stressores e também a encará-los mais regularmente que o sexo masculino.

Palavras-Chave: Stresse Profissional, Inventário sobre o Stress Profissional, Médicos Veterinários.

Abstract

This dissertation has the objective of studying a professional group until now ignored, this group being veterinarians. To characterize the veterinarians the Job Stress Survey was used, (Spielberger & Vagg, 1999), comparing this professional group with four others, Teachers and Bankers (Rafael, 2001), External Consultants (Pinto, 2012) and police officers from the PSP (Branco, 2010). Additionally, male and female veterinarians were compared, using the data that was gathered.

The most dangerous stressors for the professional were identified as being “Working Overtime”, “Inadequate Salary” and “Insufficient personal time”. As for gender differences, significant differences between the sexes were found, with women suffering more from events and encountering them more frequently than men.

Key words: Occupational Stress, Job Stress Survey, Veterinarians.

Agradecimentos

Ao professor Manuel Rafael pela sua orientação e disponibilidade, sem as quais a dissertação não teria sido terminada.

Aos meus pais que me apoiaram do princípio ao fim. Em especial ao meu pai, pelos contactos que me forneceu.

À Sofia Silva, pelo apoio e pelas ideias.

À Inês Silva, pelo apoio nos momentos finais.

Ao João Diogo, Mário Anjos e Carolina, por insistirem e me motivarem a acabar a dissertação.

À Delegação Regional da Ordem dos Médicos Veterinários da Região Autónoma dos Açores divulgação do questionário.

A todos os médicos veterinários, sem os quais esta dissertação nunca teria sido possível.

Introdução

O stresse profissional tornou-se umas das facetas da vida laboral do século XXI, sendo um assunto que as organizações são obrigadas a ter em conta, devido aos custos monetários envolvidos, caso não seja gerido ou seja ignorado. A importância de prevenir a sua prevalência, mesmo de um ponto de vista apenas económico é enorme. Na Europa, os custos do stresse profissional foram estimados em cerca de 20.000 milhões de euros (European Agency for Safety and Health at Work, 2009) enquanto nos Estados Unidos da América, calcula-se que este valor será entre 150 a 180 biliões de dólares (Wright & Smye, citado por Vagg & Spielberger, 1998).

As consequências para o bem-estar da pessoa são também elevadas, já que os efeitos do stresse no local de trabalho podem levar as pessoas a tornarem-se dependentes de substâncias nocivas. Sabe-se que quanto maior o stresse percebido no local de trabalho maior a dependência de nicotina (John, Riedel, Rumpf, Hapke & Meyer, 2006) existindo também um aumento de problemas de saúde e a diminuição do nível de serviço aos clientes (Naudé & Rothmann, 2003).

Níveis de stresse elevados podem também afetar a produtividade e saúde dos trabalhadores aumentando, por exemplo, as taxas de absentismo e *turnover* (Pinto, 2012) situações que podem acarretar prejuízos elevados para as organizações, sabendo-se que só o impacto do absentismo na produtividade das organizações nos EUA custam cerca de 225,8 biliões de dólares por ano (Biron & Bamberger, 2012).

Apesar de existirem numerosos estudos sobre o impacto do stresse profissional nas mais variadas profissões como, por exemplo, enfermeiros, médicos, polícias e professores, os médicos veterinários têm sido pouco examinados. Gelberg e Gelberg reportaram, em 2005, que uma pesquisa de *abstracts* de Psicologia entre 1974 e 2004 demonstrou que existiam apenas 82 artigos sobre este grupo profissional, enquanto outras áreas, como por exemplo medicina alternativa, tinham 614 no mesmo espaço de tempo. Constata-se esta ausência de informação, apesar de se saber que os efeitos do stresse profissional podem ser muito graves tanto para o sujeito que sofre deste como para a organização que o tem empregado.

Um dos aspetos que tornam a investigação desta temática, na profissão médico-veterinária, importante e urgente é o facto de se verificar neste grupo profissional uma taxa de suicídio superior à taxa de suicídio da população geral como é reportado por Schultz em 2008, mas também demonstrado por Meltzer, Griffiths, Brock, Rooney e Jenkins também em 2008, onde é confirmado o excesso de mortalidade na profissão. A razão para o suicídio dos veterinários pode estar ligado aos stressores relacionados com a sua profissão, onde se encontram longas horas de trabalho, exaustão emocional ou o desencanto com a carreira (Schultz, 2008).

Devido à aparente falta de interesse no estudo do stresse profissional na profissão de Médico Veterinário, a presente dissertação terá por objetivo a caracterização da mesma, procurando os stressores mais frequentes e severos. Será também feita uma comparação dos valores recolhidos e analisados no Inventário de Stresse Profissional com os valores obtidos de outras profissões que tenham sido analisadas pelo mesmo instrumento, nomeadamente o grupo profissional de Professores, Bancários, Consultores Externos e Agentes da PSP.

A estrutura da dissertação estará dividida em quatro capítulos diferentes. O primeiro capítulo refere-se ao “Enquadramento Teórico”, onde se define o conceito de stresse profissional, a definição de Médico Veterinário e a sua realidade laboral, diferenças entre os sexos, os estudos comparativos utilizados e os objetivos da dissertação. No segundo capítulo descrevem-se as amostras, o procedimento e o instrumento de avaliação utilizado. No terceiro capítulo, apresentam-se e discutem-se os resultados, fazendo-se também a comparação destes com outras profissões, designadamente Professores, Bancários, Consultores Externos e Agentes da PSP. Por último, apresentam-se as conclusões, as suas limitações e sugestões para futuros estudos.

1.Enquadramento teórico

1.1. Stresse profissional: Conceito e modelos

O stresse é entendido como um processo complexo, que é constituído por emoções, comportamentos e/ou sintomas físicos; desta forma o stresse pode ser responsável, de um ponto de vista emocional, por emoções como a ansiedade e a frustração, de um ponto de vista comportamental por irritabilidade ou a utilização de substâncias e de um ponto de vista físico por dores de cabeça e problemas gastrointestinais (Collins & Foote, 2005).

Devido aos problemas provocados pelo stresse profissional, o interesse por esta temática aumentou, tendo por consequência um aumento no número de estudos realizados. Entre as várias teorias e modelos existentes, destacam-se quatro modelos diferentes: o Modelo do Ajustamento de Pessoa-Ambiente (Person Environment Fit Model; P-E Fit), o Modelo Transacional (Transactional Process Theory), o modelo Controlo – Exigência de Karasek e finalmente o Modelo Estado-Traço (State-Trait Process).

Entre as várias teorias que tentam explicar como o stresse surge e as razões para tal acontecimento, encontra-se o Modelo do Ajustamento da Pessoa-Ambiente, desenvolvido por French e os seus colaboradores em 1973 (Vagg, Spielberger & Wasala, 2002). Neste modelo, o stresse ocorre se um indivíduo não tem as capacidades e/ou os materiais necessários para fazer aquilo que lhe é pedido no seu trabalho (French & Caplan, 1972; French, Caplan & Harrison, 1982, como citado por Vagg, Spielberger & Wasala, 2002), e quanto pior é este ajustamento, esta relação entre a pessoa e o ambiente, maior é o stresse, bem como outras consequências negativas (Vagg, Spielberger & Wasala, 2002). Este modelo é muito importante para o estudo do stresse organizacional, por permitir que se olhe para a relação do indivíduo e do seu meio ambiente como uma possível fonte de atitudes e comportamentos (Edwards, 1996).

O Modelo Transacional de Lazarus (1966, 1991; Lazarus & Folkman, 1984, como citado por Vagg, Spielberger & Wasala, 2002) é semelhante ao modelo de ajustamento pessoa-ambiente, na medida em que reconhece a importância de escolher a pessoa certa para o lugar certo, ou seja, em escolher um colaborador que se ajuste bem ao trabalho. Desta forma, quando surgem estímulos no seu local de trabalho que são

percecionados como ameaçadores ou quando se exige mais do que o colaborador pode oferecer, existe o risco de este ficar stressado e/ou frustrado (Vagg, Spielberger & Wasala, 2002). Deve existir também a preocupação de identificar condições de trabalho que afetem grupos, já que ajudar membros de um grupo a adaptarem-se a stressores ocupacionais ou mudar as condições de trabalho de forma a torná-las menos stressantes, podem reduzir o stress e aumentar a produtividade (Spielberger & Vagg, 1999).

No Modelo Estado-Traço de Spielberger (1972, 1983, como citado por Vagg, Spielberger & Wasala, 2002), a ênfase está nos traços de personalidade dos colaboradores e na forma como estes influenciarão as suas reações ao stress no local de trabalho. Assim, o stress faz parte de um processo onde este é influenciado pela personalidade do colaborador. O modelo postula também a importância de se identificar stressores potencialmente perigosos e de como estes podem provocar reações de ansiedade ou raiva (Vagg, Spielberger & Wasala, 2002).

O Modelo Transacional de Lazarus e o Modelo Estado-Traço, conceptualizam o stress como um conceito fundamentado em três componentes principais: fontes de stress encontradas no local de trabalho; perceção e avaliação de um dado stressor por parte do trabalhador; as reações emocionais evocadas quando esse stressor é identificado como potencialmente perigoso (Naudé & Rothman, 2006).

O modelo Controlo – Exigência de Karasek (1979, como citado por Spielberger & Vagg, 1999) foca-se nas interações existentes entre aquilo que é exigido ao trabalhador e o controlo que este tem disponível para satisfazer estas exigências. Estas exigências podem ser definidas como, por exemplo, trabalhar depressa enquanto o controlo diz respeito à autoridade que este tem, no seu trabalho, para tomar decisões assim como às capacidades usadas pelo trabalhador (Xie, 1996). Uma combinação entre exigir-se demasiado ao trabalhador e a falta de controlo deste, pode levar a stress psicológico, produtividade baixa e um risco maior de problemas de saúde (Karasek & Theorell, 1990, Theorell & Karasek, 1996, como citado por Spielberger & Vagg, 1999), por outro lado, quando a exigência assim como o controlo são elevados podem-se esperar resultados positivos, como motivação ou satisfação (Xie, 1996).

1.2. O Médico Veterinário e a sua realidade laboral

Segundo a Classificação Nacional de Profissões, as tarefas do médico veterinário consistem em diagnosticar, prevenir e tratar doenças, lesões e disfunções dos animais, executar atos médicos e cirúrgicos a animais e prescrever medicamentos, participar em programas de prevenção da ocorrência e propagação de doenças dos animais, vacinar, testar e notificar as autoridades aquando do surgimento de doenças infecciosas nos animais, executar autópsias para determinar a causa de morte e fornecer serviços de eutanásia para animais, aconselhar os clientes sobre a saúde, alimentação, higiene, procriação e cuidadosa ter com os animais (Classificação Nacional de Profissões, 2010, página 149).

Nesta dissertação, o critério considerado para a entrada no estudo era o Mestrado Integrado ou uma Licenciatura (Pré-Bolonha) em Medicina Veterinária, já que um veterinário pode ser identificado de várias formas, desde um veterinário da clínica de animais de companhia até um inspetor sanitário. Esta abordagem permite que se recolha um grande número de respostas de todos os sectores da profissão, sendo que tal é importante devido ao número limitado de estudos que existem sobre estes profissionais.

A Ordem dos Médicos Veterinários reporta que em Janeiro de 2013, existiam mais de 5600 veterinários, com 4413 no ativo. Destes 5600, 76% têm menos de 50 anos de idade enquanto 48% têm menos 40 anos de idade, tornando assim o grupo profissional relativamente jovem, sendo que existe paridade em relação ao sexo.

Apesar de serem poucos os estudos sobre os médicos veterinários, existe um número suficiente para que se possa fazer uma apreciação sobre o estudo do stresse nesta área. O estudo de Smith, Leggat, Speare e Townley - Jones, publicado em 2009, examinou o stresse no local de trabalho de veterinários australianos, encontrando alguns dos stressores que causam stresse elevado entre os seus profissionais, sendo que entre estes se encontravam as longas horas de trabalho, falta de dias de folga ou férias, as atitudes dos seus clientes, falta de reconhecimento pelo seu trabalho por parte do público e a falta de tempo por paciente. Num outro estudo, também sobre médicos veterinários australianos, verificou-se que entre as situações relacionados com o trabalho que mais stresse causavam ao grupo profissional encontravam-se mais uma vez as longas horas de trabalho, mas também a falta de tempo para atividades recreativas, adicionando também como potencial stressor a falta de pagamentos por parte dos

clientes (Australian Veterinarian Journal, 2002). Outro evento que pode ser um potencial stressor para o médico veterinário é a eutanização de animais. Tal ocorre porque o veterinário pode ter entrado neste grupo profissional para ajudar ou salvar animais, tendo então dificuldade em conciliar as suas convicções com o que lhe é pedido ou com o que tem de fazer, experienciando assim stress moral (Rohlf & Bennett, 2005).

No estudo realizado por Hansez, Schins e Rollin, em 2008, verificou-se que na Bélgica os veterinários que se ocupam de bovinos, acreditavam que as suas maiores fontes de stress eram as relações com os clientes e a gestão do seu tempo durante o trabalho. Nestas duas categorias encontravam-se subcategorias, e no caso das relações com a clientela as duas mais assinaladas eram a falta de pagamento e a falta de respeito por parte dos clientes, enquanto na categoria de gestão do tempo, as duas subcategorias mais assinaladas eram emergências simultâneas e o facto de os médicos veterinários terem que estar continuamente disponíveis para emergências. O mesmo estudo demonstrou que o nível de burnout era mais elevado do que aquilo que seria esperado, com 15,6% do grupo examinado a mostrar níveis elevados de burnout. Esta não é a primeira vez em que é analisado o burnout na profissão, já que em 1992 num estudo realizado sobre os médicos veterinários dos EUA demonstrou-se que 67% da população analisada começava a demonstrar sintomas de burnout (Elkins & Kearney, 1992, citado por Platt, Hawton, Simkin & Mellanby, 2012).

A quantidade de horas de trabalho parece ser um dos fatores que mais afeta os médicos veterinários e de facto o estudo realizado por Trimpop, Kirkcaldy, Athanasou e Cooper (2000), indicava que na Alemanha, estes trabalhavam mais de 48 horas por semana, ultrapassando assim o valor máximo recomendado pela União Europeia. Segundo Trimpop et al., 2000, um excesso de horas de trabalho semanais têm por consequência um aumento na probabilidade de surgir stress psicológico. Trabalhar mais do que 48 horas por semana está também ligado ao aumento de acidentes de trabalho, como encontrado no estudo de Trimpop et al, 2000, verificando-se um aumento dos acidentes de viação protagonizados pelos médicos veterinários, nomeadamente quando estes se deslocavam à casa do cliente.

Existem outras situações preocupantes que podem atingir os veterinários, como o uso de drogas e o consumo excessivo de álcool. Na análise aos hábitos de médicos

veterinários feito por Harling, Strehmel, Schablon e Nienhaus (2009) observou-se que 31,9% da população consumia quantidades preocupantes de álcool, verificando-se também que 57,4% da amostra tinha tomado drogas, sendo que apenas 5% destes tinham recebido uma prescrição de um médico para a droga que consumiam.

Como mencionado anteriormente, os médicos veterinários têm uma taxa de suicídio 4 vezes superior à população geral e duas vezes superior a outras profissões relacionados com a saúde (Bartram, Baldwin & Yardegafar, 2009). O risco de suicídio na profissão é superior a outros grupos devido a várias razões. Entre estas razões podem considerar-se as seguintes: sintomas depressivos e níveis elevados de ansiedade, que pode estar positivamente correlacionada com o stresse, ou seja, quando o stresse aumenta o mesmo ocorre com a ansiedade (Kurebayashi, Prado & Silva, 2012), até razões mais simples como fácil acesso a armas de fogo, equipamento para completar o suicídio e ideias favoráveis ao suicídio (Bartram, Baldwin & Yardegafar, 2009).

1.3. Diferenças entre os sexos

Ao contrário do que prevalece no senso comum, a profissão de médico veterinário não é dominada pelo sexo masculino, demonstrando as estatísticas da Ordem dos Médicos Veterinários que existe paridade entre os sexos, existindo de facto uma ligeira vantagem em número para o sexo feminino. Também nos Estados Unidos da América o número de mulheres é superior ao número de homens na profissão, respetivamente, 44 802 mulheres para 43 196 homens, demonstrando que este fenómeno não se está a passar só em Portugal (Tremayne, 2010). Torna-se então importante diferenciar entre os dois sexos ao analisar-se o stresse ocupacional, porque podem existir diferenças ao nível dos eventos que causam stresse e a frequência com que estes ocorrem.

As mulheres inseridas neste grupo profissional tomam mais drogas que os homens, enquanto os homens consomem mais álcool e têm mais probabilidade de fumar do que as mulheres (Harling, Strehmel, Schablon & Nienhaus, 2009). As diferenças não se resumem a hábitos potencialmente nocivos, já que vários estudos demonstram a existência de diferenças em relação a atitudes perante diferentes potenciais stressores.

Existe informação que demonstra que as mulheres experienciam mais stresse relacionado com o trabalho e depressão do que os homens (Gardner & Hini, 2006), sendo que as diferenças existem também ao nível de eventos que podem ser considerados stressantes pelos veterinários, como é o caso da eutanização de animais, onde as mulheres podem sofrer maiores níveis de stresse do que os homens (Rohlf & Bennett, 2005).

As veterinárias parecem também correr um risco maior de sofrerem de ansiedade, assim como da severidade desta (Bartram, Baldwin & Yadegarfar, 2009). Devido à possibilidade de a ansiedade estar ligada ao stresse, é importante analisar se o mesmo se irá verificar no Inventário sobre o Stress Profissional, ou seja, se as mulheres têm eventos que consideram stressantes diferentes dos homens e se a frequência é também diferente.

1.4. Objetivos

Como objetivo principal procura-se caracterizar o stresse profissional dos Médicos Veterinários, identificar através do uso do Inventário sobre o Stress Profissional os eventos que são considerados como mais severos em termos de causa de stresse assim como a frequência com que estes ocorrem durante o trabalho dos médicos veterinários. Sendo assim, os objetivos específicos são os seguintes:

1. Identificar os stressores mais significativos através da sua frequência e/ou intensidade;
2. Efetuar uma comparação entre os Médicos Veterinários e outros grupos profissionais;
3. Identificar os stressores e a sua frequência para ambos os sexos, verificando se existem diferenças significativas.

Esperamos conseguir obter respostas a estas perguntas, de forma a poder-se melhorar o bem-estar físico e psicológico do médico veterinário.

2.Método

2.1 Amostra

A amostra é constituída por 365 Médicos Veterinários, compreendendo 138 respondentes do sexo masculino (38%) e 227 do sexo feminino (62%), sendo que a faixa etária se situa entre os 21 e os 67 anos, com uma média de 36,45 (DP=9,451). Ao nível de área de atuação contempla 50 (14%) médicos veterinários a atuar na clínica de espécies pecuárias, 179 (49%) na clínica de animais de companhia, 23 (6%) em ambos os tipos de clínica, 26 (7%) como médicos veterinários oficiais, 15 (4%) como inspetores sanitários, 18 (5%) a atuar na indústria farmacêutica, 20 (5%) a atuar como docentes/investigadores e finalmente 35 (10%) a atuar em áreas não definidas.

2.2. Procedimento

As aplicações ocorreram através da internet, entre Maio de 2013 e Agosto de 2013. O endereço que permitia o acesso aos questionários foi inicialmente enviado para alguns médicos veterinários, que os reenviaram a colegas seus conhecidos, de forma a controlar a legitimidade dos respondentes. O questionário acabou por ser enviado pela Delegação Regional da Ordem dos Médicos Veterinários da Região Autónoma dos Açores, a todos os seus membros. Como critérios de participação no estudo utilizou-se “médicos veterinários que se encontram no ativo e que exercem a sua atividade em território português”. Foi pedido aos respondentes para indicarem o sexo, a sua idade, a sua área de atuação e o ano de Licenciatura/Mestrado Integrado em Medicina Veterinária.

2.3. Instrumento

O instrumento utilizado na dissertação foi a versão portuguesa do *Job Stress Survey*, o Inventário sobre o Stresse Profissional. Este instrumento foi criado para medir fontes genéricas de stresse profissional, tanto em homens como em mulheres,

diferenciando entre a severidade e a frequência em eventos stressantes (Spielberger & Vagg, 1999), sendo que o inventário em si tem como antecedentes o *Police Stress Survey* (PSS) e o *Teacher Stress Survey* (TSS) (Rafael, 2003). Contendo 30 fontes gerais de stresse relacionado com o trabalho, este permite que se analise o mesmo em vários contextos profissionais, desde industriais a educacionais, permitindo assim que se identifiquem fontes de stresse profissional e se efetuem comparações entre vários níveis dentro de uma organização ou mesmo entre grupos profissionais de áreas diferentes (Spielberger & Vagg, 1999).

Para se obterem os dados necessários para a análise da severidade e frequências destes acontecimentos stressantes, é pedido aos trabalhadores que avaliem numa escala de 9 pontos cada um destes 30 itens, utilizando como referência o item número 1, “*Cumprimento de Tarefas Desagradáveis*”, sendo que este tem um valor de “5” pontos. O trabalhador deve depois utilizar este valor como uma referência para o preenchimento dos seguintes 29 acontecimentos. Após o preenchimento destes 29 itens, é pedido ao trabalhador que indique o número de vezes que ocorreram estes 30 acontecimentos numa escala “0” a “9+”, escala que indica o número de dias nos últimos 6 meses em que estes acontecimentos ocorreram (Spielberger & Vagg, 1999).

A soma dos resultados nas duas partes que constituem o inventário permite ao investigador obter três resultados diferentes, um para a Severidade, um para a Frequência e um Índice, obtido através do cálculo da média dos produtos entre a severidade e a frequência. Existem assim três escalas diferentes: a Escala Stresse Profissional – Severidade, que indica o nível médio de severidade que o trabalhador percebe para os 30 eventos stressantes, a Escala Stress Profissional – Frequência, que indica o número médio de vezes que cada um destes eventos stressantes ocorreu nos últimos 6 meses e, finalmente, a Escala Stresse Profissional – Índice, que indica o nível global de stresse ocupacional experienciado no local de trabalho do trabalhador, através da combinação entre os *ratings* de severidade e frequência (Spielberger & Vagg, 1999).

Existem ainda 6 subescalas adicionais devido à identificação de dois componentes do stresse ocupacional, a pressão de trabalho e a falta de suporte organizacional. Estas seis subescalas são: a Subescala Pressão do Trabalho – Severidade que indica o nível médio de severidade associado aos 10 eventos stressantes mais relacionados com a pressão do trabalho, a Subescala Pressão do Trabalho – Frequência

que indica a frequência média de ocorrência dos 10 itens mais relacionados com a pressão do trabalho, a Subescala Pressão do Trabalho – Índice que indica o stresse ocupacional experienciado pelo trabalhador que pode ser atribuído às pressões do seu trabalho, a Subescala Falta de Suporte Organizacional – Severidade que indica o nível médio de severidade associado aos 10 eventos stressantes mais relacionados com a falta de suporte organizacional, a Subescala Falta de Suporte Organizacional - Frequência que indica a frequência média de ocorrência dos 10 itens mais relacionados com a falta de suporte organizacional e finalmente a Subescala Falta de Suporte Organizacional – Índice que indica o nível de stresse ocupacional experienciado pelo trabalhador que pode ser atribuído à falta de suporte organizacional (Spielberger & Vagg, 1999)

O Inventário sobre o Stress Profissional foi traduzido para a língua portuguesa por Alfredo Couto sob a coordenação de J. Ferreira Marques, tendo este estudo piloto 63 participantes. Na adaptação portuguesa (Rafael, 2001) utilizaram-se 451 participantes, com idades entre os 18 e os 64 anos, com seis meses de experiência profissional, sendo que destes 451, 208 eram do sexo masculino (representavam 46,1% da amostra) e os restantes 243 eram do sexo feminino (representando os restantes 53,9% da amostra). A média de idades era de 34,48 anos, com desvio padrão de 9,03, sendo que a consistência interna do instrumento é elevada (Rafael, 2003).

3. Apresentação e discussão de resultados

Analisou-se a precisão das diferentes escalas e subescalas que fazem o Inventário sobre o Stresse Profissional através do cálculo dos coeficientes do Alfa de Cronbach, apresentados na tabela 1. Os valores obtidos situam-se entre 0,79 e 0,90, sendo que estes resultados são satisfatórios.

Tabela 1: Coeficientes do alfa de Cronbach para a escalas e subescalas do Inventário sobre o Stresse Profissional (N=365).

Escalas e Subescalas	Alfa de Cronbach
Escala Stress Profissional	
Severidade	0,88
Frequência	0,89
Índice	0,90
Subescalas Pressão do Trabalho	
Severidade	0,79
Frequência	0,80
Índice	0,79
Subescalas Falta de Suporte	
Severidade	0,85
Frequência	0,84
Índice	0,86

Na tabela 2 apresentam-se todas as médias e desvios padrão que foram obtidos para cada uma das escalas e subescalas do Inventário sobre o Stress Profissional.

Tabela 2: Inventário sobre o Stress Profissional. Médias e Desvios Padrão das escalas e subescalas

	Médicos Veterinários	
	Média	DP
Escalas Stress Profissional		
Severidade	5,75	0,97
Frequência	4,71	1,59
Índice	28,34	11,36
Subescalas Pressão do Trabalho		
Severidade	5,46	1,22
Frequência	5,69	1,89
Índice	32,24	32,24
Subescalas Falta de Suporte		
Severidade	6,12	1,22
Frequência	4,13	2,25
Índice	27,43	16,76

Ao nível da análise das escalas e subescalas de índice, repara-se que aquela que tem a média mais elevada é a Subescala Pressão do Trabalho – Índice, cuja média é de 32,24, enquanto aquela com a média menos elevada é a Subescala Falta de Suporte – índice, cuja média é de 27,43. Em relação às médias registadas nas escalas relativas à severidade e à frequência, salienta-se que aquela cuja média é mais elevada é a da Subescala Falta de Suporte – Severidade, cujo valor é 6,12, enquanto a média mais baixa encontrada é também parte da Subescala Falta de Suporte, sendo no entanto relativa à frequência, com uma média de 4,13. As Subescalas Falta de Suporte estão relacionadas com acontecimentos que refletem problemas com outras pessoas, políticas ou a forma como a organização “funciona”. Nas outras escalas, observa-se que é na Escala de Stresse Profissional – Severidade que se encontra a segunda média mais alta em relação à severidade (5,75), enquanto na Escala de Stress Profissional – Frequência encontra-se o segundo valor mais baixo de médias observadas (4,71). Finalmente, analisando-se as Subescalas de Pressão de Trabalho, relativas a acontecimentos relacionados com a estrutura organizacional e deveres profissionais, a média da Subescala Pressão do Trabalho – Severidade é inferior à média da Subescala Pressão do Trabalho – Frequência (respetivamente, 5,46 e 5,69), algo que só se regista nesta subescala.

Na tabela 3 encontra-se uma análise aos itens que constituem as três escalas do stresse profissional (Severidade, Frequência e índice). Graças a esta discriminação item a item tem-se uma visão mais clara daquilo que afeta os médicos veterinários, aqueles acontecimentos que lhes causam mais stresse, mas também aqueles acontecimentos que mais vezes ocorrem durante o seu dia de trabalho, permitindo assim que se possa identificar quais os fatores da sua profissão que devem ser trabalhados para que se saiba como se deve agir para modificar e melhorar o seu ambiente de trabalho. Pode-se observar que a nível de severidade, os veterinários acreditam que é o item 17 (“*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*”) aquele que mais intensidade tem (7,25), enquanto o item 8 (“*Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*”) aparece em segundo lugar (6,89), em terceiro lugar surge com o item 19 (“*Salário inadequado*”) (6,84). Tais resultados estão de acordo com estudos anteriores, em que se constatou que a falta de reconhecimento assim como a atitude dos clientes eram fontes de stresse extremo (Smith, Leggat, Speare & Townley – Jones, 2009). Por outro lado, as situações

menos stressantes são o item 22 (“*Barulho na área de Trabalho*”) com uma média de 4,81, o item 26 (“*Cumprir prazos*”) com uma média de 4,66 e aquele que menos stresse causa é o item 28 (“*Trabalhar por um colega para o proteger*”) que tem uma média de 4,59.

Em relação à frequência, observa-se que a situação stressante mais vezes encontrada é a descrita no item 2 (“*Trabalho para além do Horário*”) com uma média de 8,07, a segunda é a descrita no item 27 (“*Tempo pessoal Insuficiente*”) com uma média de 6,45, enquanto a terceira situação mais vezes encontrada é a descrita no item 19 (“*Salário Inadequado*”), com uma média de 6,41. Por outro lado, as situações menos encontradas são as descritas no item 17 (“*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*”) com uma média de 2,32, no item 30 (“*Conflitos com outros departamentos ou secções*”) 2,04 e no item 20 (“*Competição para a promoção*”) com uma média de 1,63.

A análise da escala Stresse Profissional – Índice permite que se observe quais são os stressores cujo impacto é mais crítico. Neste caso, aquele evento que causa mais stresse é o item 2 (“*Trabalho para além do horário*”), que tem uma média de 46,68, em segundo lugar aparece o item 19 (“*Salário Inadequado*”) com uma média de 45,99 e em terceiro lugar aparece o item 27 (“*Tempo pessoal insuficiente*”), com uma média de 39,83.

Salienta-se que o item 19, *Salário Inadequado*, aparece nas três escalas como um dos acontecimentos mais intensos, mais stressantes e mais frequentes na profissão. No estudo realizado por Hansez et al em 2008, entre as várias situações problemáticas que os veterinários cirurgiões belgas encontravam no seu dia-a-dia, a falta de pagamento encontrava-se em primeiro lugar, na categoria de “relações com os clientes”.

Tabela 3: Inventário Sobre o Stresse Profissional. Médias e Desvios Padrão dos itens das escalas Stresse Profissional – Severidade, Stresse Profissional – Frequência e Stresse Profissional – Índice

Itens (a)	Severidade		Frequência		Índice	
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	Média (b)	DP
1	5,00 (27)	0	5,75 (8)	2,94	28,77 (14)	14,70
2	5,70 (17)	2,19	8,07 (1)	2,04	46,68 (1)	21,81
3	6,38 (5)	1,91	5,67 (10)	3,91	38,18 (4)	29,21
4	5,16 (23)	2,04	4,61 (16)	2,98	23,72 (22)	18,99
5	6,78 (4)	1,85	4,58 (17)	3,46	33,25 (10)	27,88
6	6,30 (7)	2,08	3,76 (23)	3,56	26,36 (19)	27,83
7	6,19 (9)	1,83	5,81 (7)	2,82	36,91 (5)	22,66
8	6,89 (2)	1,76	5,09 (14)	3,36	36,58 (6)	26,99
9	5,10 (24)	1,95	5,70 (9)	3,36	29,64 (13)	22,63
10	5,85 (12)	1,80	4,31 (20)	3,30	26,04 (20)	23,10
11	5,27 (21)	1,86	5,17 (13)	3,23	28,00 (16)	21,62
12	5,25 (22)	2,26	4,10 (22)	3,63	22,44 (23)	24,01
13	5,75 (13)	1,94	2,56 (27)	2,98	16,56 (27)	21,46
14	6,25 (8)	1,84	4,20 (21)	3,24	28,02 (15)	24,74
15	6,30 (6)	1,73	4,77 (15)	3,42	31,88 (11)	26,14
16	6,03 (11)	1,98	5,83 (6)	2,82	35,63 (9)	22,13
17	7,25 (1)	1,78	2,32 (28)	2,69	18,12 (26)	22,44
18	5,72 (15)	1,75	3,24 (25)	3,30	20,18 (25)	22,60
19	6,84 (3)	1,70	6,41 (3)	3,58	45,99 (2)	28,73
20	5,03 (25)	1,92	1,63 (30)	2,77	9,29 (30)	17,09
21	5,45 (19)	2,04	3,37 (24)	3,57	21,13 (24)	25,85
22	4,81 (28)	2,20	4,51 (18)	3,64	23,83 (21)	23,70
23	5,54 (18)	2,11	6,19 (4)	3,19	36,11 (8)	24,50
24	5,01 (26)	2,05	6,07 (5)	3,15	30,30 (12)	21,65
25	6,04 (10)	1,98	5,47 (12)	3,28	36,25 (7)	26,01
26	4,66 (29)	2,05	5,54 (11)	3,37	26,50 (18)	21,27
27	5,72 (16)	2,28	6,45 (2)	3,33	39,83 (3)	27,42
28	4,59 (30)	1,94	2,70 (26)	2,98	13,22 (28)	17,33
29	5,73 (14)	1,96	4,45 (19)	3,64	27,79 (17)	25,91
30	5,39 (20)	2,10	2,04 (29)	2,86	12,91 (29)	20,00

- (a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.

- (b) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a negrito as três médias mais elevadas.

De forma a se descobrir a significância dos resultados aqui recolhidos, torna-se necessária a comparação destes com outras profissões onde se aplicou o instrumento que aqui foi utilizado, isto porque o Inventário sobre o Stresse Profissional não detém nenhum valor-critério a partir do qual se pode definir se a população faz parte de um grupo de risco ou não (Pinto, 2012).

As profissões escolhidas para a comparação são a de Professores (n=166) e Bancários (n=228) retirados da dissertação de Doutoramento de Rafael, 2001, Consultores Externos (n=36), retirados da dissertação de mestrado de Pinto, 2012 e Agentes da PSP (n=919), retirados da dissertação de mestrado de Branco, 2010. Na tabela 4, estão as médias e desvios padrão de cada um dos grupos. De salientar que o número de Consultores Externos, quando comparado ao número dos outros grupos é baixo e que os agentes da PSP tinham pouca experiência de trabalho, estando no cargo há pouco tempo (1 ano de serviço) aquando do estudo (Branco, 2010).

Tabela 4: Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e Desvios Padrão das escalas e subescalas dos grupos profissionais dos Professores, Bancários, Consultores Externos e Agentes da PSP.

	Professores		Bancários		Consultores		Agentes	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Escala Stresse Profissional								
Severidade	5,76	0,91	5,53	0,85	5,72	0,80	4,15	1,29
Frequência	3,28	1,74	4,37	1,65	4,24	1,59	3,23	1,80
Índice	19,82	11,30	25,07	10,42	25,45	11,87	15,66	10,90
Subescala Pressão no Trabalho								
Severidade	5,95	1,15	5,31	1,06	5,27	1,23	3,97	1,40
Frequência	3,95	2,25	5,07	2,01	5,62	1,79	3,41	2,12
Índice	24,37	15,44	27,80	11,95	30,46	12,34	15,41	11,80
Subescala Falta de Suporte Organizacional								
Severidade	5,62	1,04	5,84	1,11	6,26	1,12	4,34	1,45
Frequência	2,83	2,10	4,04	2,18	3,53	1,90	3,41	1,98
Índice	16,96	13,33	24,94	15,04	24,26	15,11	15,83	12,62

Comparando-se os resultados da tabela 4 com os resultados obtidos na tabela 2 observa-se que na Escala Stresse Profissional – Severidade, os médicos veterinários são aqueles que apresentam a segunda maior média (5,75) quando comparados aos outros grupos profissionais, sendo os professores aqueles cuja média é maior (5,76). Na comparação entre Escala Stresse Profissional – Frequência, os veterinários são aqueles que apresentam a maior média quando comparados aos restantes grupos profissionais (4,71). Em relação à Escala Stresse Profissional – Índice, os veterinários apresentam de novo a média mais elevada registada (28,34), estando a 2,89 do grupo profissional mais próximo (os consultores externos). Em relação à Subescala pressão no trabalho, observa-se que os médicos veterinários encontram-se mais uma vez em segundo lugar quando comparados em termos de severidade aos restantes grupos (5,46), sendo os professores que se encontram em primeiro lugar. No entanto, em termos de frequência com que estes eventos ocorrem, os veterinários são os que mais vezes se deparam com estes, com uma média de 5,69. Em relação à subescala Pressão no Trabalho – Índice, os veterinários são também aqueles cuja média (32,24) de Índice é superior.

Finalmente, analisando a Subescala Falta de Suporte Organizacional, observa-se que em termos de severidade, os veterinários encontram-se abaixo dos Consultores Externos, apresentando uma média de 6,12, aproximando-se dos Consultores Externos. Em termos de frequência de falta de suporte organizacional, os veterinários são aqueles que mais vezes se deparam com esta problemática (4,13) com apenas o grupo profissional dos bancários a aproximar-se. Em termos da subescala Falta de Suporte Organizacional – Índice, os médicos veterinários são aqueles que apresentam a maior média (27,43), encontrando-se assim à frente dos restantes grupos organizacionais em termos de stresse ocupacional que pode ser atribuído a dificuldades relacionadas com superiores ou falta de oportunidades para avançarem na carreira (Spielberger & Vagg, 1999).

Na tabela número 5 é feita uma comparação entre a ordenação dos itens, ou seja, são ordenados de forma decrescente aqueles acontecimentos que causam mais stresse e que são mais frequentes nos 5 grupos profissionais. Para tal comparam-se os primeiros 6 itens de cada grupo profissional. Observa-se então que no caso dos médicos veterinários, apenas um dos primeiros 6 itens da Escala Stresse Profissional – Severidade é dos primeiros 6 acontecimentos mais frequentes, neste caso, o item número 19 (“*Salário Inadequado*”). Tal demonstra que o salário inadequado não só é

um acontecimento stressante para o médico veterinário como ele se depara com esta situação regularmente.

Em relação à severidade, o item mais preocupante para os médicos veterinários, o item 17 (*“Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas”*) encontra-se em todos os outros grupos profissionais como preocupante, excetuando o grupo profissional constituído pelos Agentes da PSP, sendo que o grupo profissional constituído por professores o considera tão severo como os médicos veterinários. O segundo item mais preocupante, o item 8 (*“Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade”*) é também encarado por todos os grupos como severo e encontra-se alto na ordenação de todos os grupos profissionais, excetuando, mais uma vez, os Agentes da PSP. O terceiro item considerado pelos veterinários como stressante é o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e este é visto por todos os grupos profissionais como stressante. O quarto item causador de stress é nº 5 (*“Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho”*), sendo que neste caso apenas os Consultores Externos juntamente com os Médicos Veterinários encaram o evento stressante. O item 3 (*“Ausência de Oportunidades para promoção”*) é visto como o 5º item mais severo em termos de stress, sendo que os grupos profissionais de Bancários e Agentes da PSP também o encaram como um dos 6 que mais potencial tem para causar stress. Finalmente, o item 15 (*“Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão”*) é encarado como potencialmente stressante por apenas mais um grupo profissional, sendo que este é o constituído por Agentes da PSP. A análise destes 5 grupos profissionais através da ordenação dos seus itens na Escala Stresse Profissional permite verificar que os eventos descritos pelos médicos veterinários como mais stressantes são encontrados noutras profissões, sendo que o grupo profissional que mais se assemelha aos médicos veterinários é o dos Consultores Externos, visto que ambos colocam nos 6 primeiros lugares os mesmos 4 itens, se bem que em ordem diversa. Não existe nenhum item que seja característico do grupo profissional de médicos veterinários.

Relativamente à frequência com que estes eventos ocorrem, utiliza-se o mesmo método de comparação entre os 6 itens mais escolhidos. Observa-se imediatamente que o item mais frequente, o item 2 (*“Trabalho para além do horário”*) é assinalado por todos os grupos profissionais, à exceção dos Professores onde este aparece em 3º lugar, como o mais frequente. O item 27 (*“Tempo pessoal insuficiente”*) é também assinalado pelos Professores e Consultores Externos como frequentemente encontrado no local de

trabalho, mas não de forma tão frequente como pelos Médicos Veterinários. O terceiro item mais vezes observado pelos médicos veterinários é o item 19 (“*Salário Inadequado*”), que é também assinalado como frequente por todos os outros grupos profissionais à exceção dos Consultores Externos. O quarto item desta análise de 6 itens da Escala Stresse Profissional – Frequência é o item 23 (“*Interrupções Frequentes*”) que é encontrado pelos grupos profissionais de Bancários e Consultores Externos. O quinto item na ordenação é o item 24 (“*Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes*”) em que apenas os veterinários o assinalam como uma das 6 situações mais frequentes. Finalmente, o último item a entrar na ordenação é o 16 (“*Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento*”) que também é único a este grupo profissional. Em termos de frequência, o padrão de resultados recolhidos em relação aos médicos veterinários assemelha-se mais ao grupo profissional de Professores e difere mais do constituído por Agentes da PSP.

Devido à forma como os médicos veterinários consideram stressante o item 19 (“*Salário Inadequado*”) e à frequência deste evento na sua vida laboral, este adquire uma dimensão preocupante devido à sua prevalência e intensidade.

Tabela 5: Inventário Sobre o Stresse Profissional. Ordenação decrescente dos itens das escalas Stresse Profissional – Severidade e Stresse Profissional – Frequência para os grupos profissionais dos Médicos Veterinários, Professores, Bancários, Consultores Externos e Agentes da PSP.

Ordenação (a)	Itens Severidade					Itens Frequência				
	Vet	Prof	Ban	Con	Age	Vet	Prof	Ban	Con	Age
1º	17	17	8	8	19	2	19	2	2	2
2º	8	7	17	6	10	27	26	23	26	19
3º	19	16	3	19	1	19	2	26	4	10
4º	5	25	25	5	15	23	22	25	7	15
5º	3	19	16	18	25	24	27	19	23	25
6º	15	8	19	17	3	16	25	29	27	29
7º	6	20	7	15	6	7	10	11	11	26
8º	14	22	15	21	8	1	24	7	24	27
9º	7	23	10	3	16	9	29	22	9	5
10º	25	3	6	27	17	3	7	1	1	11
11º	16	30	5	7	5	26	1	9	16	4
12º	10	14	21	13	7	25	14	10	19	24
13º	13	15	23	25	29	11	24	24	6	7
14º	29	11	13	2	21	8	11	5	5	16
15º	18	26	30	14	2	15	16	27	25	14
16º	27	13	14	29	14	4	5	16	22	22
17º	2	27	20	23	20	5	8	15	3	3
18º	23	10	18	16	27	22	9	4	29	1
19º	21	18	22	30	11	29	15	18	15	23
20º	30	24	2	10	9	10	3	21	21	8
21º	11	21	29	20	18	14	18	6	18	6
22º	12	2	26	12	24	12	4	3	8	12
23º	4	6	1	22	4	6	6	20	10	9
24º	9	5	27	26	23	21	21	8	13	17
25º	20	4	24	1	13	18	20	14	20	21
26º	24	9	11	28	12	28	12	30	12	28
27º	1	1	12	4	26	13	17	13	14	18
28º	22	29	9	11	30	17	28	28	28	20
29º	26	28	4	24	22	30	30	17	30	30
30º	28	12	28	9	28	20	13	12	17	13

(a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.

Na tabela 6 são comparados os resultados obtidos relativos ao sexo feminino e ao sexo masculino. Nesta tabela pode-se observar as médias e desvios padrão obtidos na análise a cada uma das nove escalas e subescalas.

Tabela 6: Inventário Sobre o Stresse Profissional. Médias e Desvios Padrão das escalas e subescalas do grupo profissional Médicos Veterinários, separados por sexo feminino e sexo masculino.

	Médicos Veterinários (Sexo Feminino)		Médicos Veterinários (Sexo Masculino)		t
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
Escalas Stresse Profissional					
Severidade	5,91	0,94	5,48	0,97	4,19**F
Frequência	4,80	1,60	4,56	1,58	1,42
Índice	29,74	11,64	26,04	10,52	3,05*F
Subescalas Pressão do Trabalho					
Severidade	5,63	1,17	5,19	1,26	3,41**F
Frequência	5,80	1,80	5,50	2,03	1,48
Índice	33,74	12,84	29,78	13,83	2,77**F
Subescalas Falta de Suporte					
Severidade	6,21	1,23	5,97	1,20	1,83
Frequência	4,22	2,31	4,00	2,15	0,89
Índice	28,32	17,37	25,96	15,50	1,35

*F=p<0.05 a favor do sexo Feminino. *M=p<0.05 a favor do sexo Masculino. **F=p<0.01 a favor do sexo Feminino. **M=p<0.01 a favor do sexo Masculino

Na tabela 6 calcula-se o valor do t-Student para que se possam analisar diferenças significantes, observando-se este caso na Escala Stresse Profissional – Severidade, Escala Stresse Profissional – Índice, Subescala Pressão do Trabalho – Severidade e Subescala Pressão do trabalho – Índice, sempre a favor do sexo feminino.

Na tabela 7 analisam-se as diferenças existentes na escolha de itens da Escala Stresse Profissional – Severidade, semelhante à tabela 3 mas dividida em sexo feminino e sexo masculino e contendo apenas informação relativa à escala, já que a Escala Stresse Profissional – Frequência será analisada na Tabela 8. Adicionalmente, calcula-se o valor de t-student para se verificar se as diferenças entre as médias são significativas.

Tabela 7: Inventário Sobre o Stresse Profissional. Médias, Desvios Padrão e Ordenação decrescente dos itens das escalas Stresse Profissional – Severidade

Itens (a)	Sexo Feminino		Sexo Masculino		t(c)
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	
1	5,00 (28)	0	5,00 (21)	0	
2	6,19 (11)	2,00	4,89 (23)	2,26	5,53**F
3	6,51 (7)	1,83	6,16 (6)	2,02	1,691
4	5,39 (21)	2,70	4,79 (25)	1,92	2,76**F
5	6,90 (4)	1,86	6,59 (3)	1,84	1,58
6	6,57 (5)	1,96	5,86 (10)	2,20	3,23**F
7	6,44 (8)	1,76	5,78 (12)	1,87	3,39**F
8	7,04 (3)	1,72	6,64 (2)	1,81	2,12*F
9	5,18 (25)	1,93	4,96 (22)	1,98	1,07
10	6,00 (13)	1,76	5,61 (14)	1,84	1,99*F
11	5,58 (19)	1,75	4,78 (26)	1,93	4,07**F
12	5,24 (23)	2,27	5,26 (19)	2,25	-0,09
13	5,92 (14)	1,93	5,49 (15)	1,95	2,06*F
14	6,42 (9)	1,87	5,97 (7)	1,75	2,29*F
15	6,52 (6)	1,68	5,94(8)	1,75	3,15**F
16	6,27 (10)	1,96	5,63 (13)	1,95	3,02**F
17	7,52 (1)	1,68	6,82 (1)	1,88	3,68**F
18	5,63 (18)	1,76	5,86 (9)	1,73	-1,23
19	7,06 (2)	1,58	6,46 (4)	1,83	3,18**F
20	5,12 (26)	1,98	4,87 (24)	1,80	1,22
21	5,51 (20)	1,98	5,35 (17)	2,13	0,74
22	5,00 (27)	2,25	4,49 (29)	2,08	2,14*F
23	5,69 (16)	2,09	5,30 (18)	2,12	1,69
24	5,19 (24)	2,13	4,71 (28)	1,88	2,20*F
25	5,91 (15)	2,01	6,25 (5)	1,92	-1,59
26	4,60 (30)	2,10	4,75 (27)	1,97	-0,68
27	6,14 (12)	2,23	5,02 (20)	2,18	4,69**F
28	4,77 (29)	1,97	4,31 (30)	1,86	2,18*F
29	5,66 (17)	2,12	5,86 (11)	1,66	-0,99
30	5,38 (22)	2,28	5,40 (16)	1,77	-0,09

- (a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.
- (b) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a negrito as três médias mais elevadas.
- (c) *F=p<0.05 a favor do sexo Feminino. *M=p<0.05 a favor do sexo Masculino. **F=p<0.01 a favor do sexo Feminino. **M=p<0.01 a favor do sexo Masculino

Ambos os sexos selecionam o item 17 (“*Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas*”) como o acontecimento mais stressante, no entanto os trabalhadores do sexo feminino selecionam o item 19 (“*Salário Inadequado*”) como aquele que é mais stressante em segundo lugar e o item 8 (“*Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*”) em terceiro lugar, enquanto o sexo masculino seleciona o item 8 em segundo lugar e o item 5 (“*Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*”) em terceiro lugar. De salientar que para o sexo feminino os três acontecimentos stressantes encontram-se todos acima de 7, enquanto para o sexo masculino se situam abaixo desse valor. Observa-se que existem diferenças significativas em 17 dos itens, sempre a favor do sexo feminino. A experiência do sexo feminino em relação à Escala Stresse Profissional – Severidade é diferente da do sexo masculino, o que demonstra como o sexo é uma variável a ter em conta em relação à severidade.

A tabela 8 analisa a Escala Stresse Profissional – Frequência. Nesta podem-se encontrar as médias dos itens que a perfazem assim como a ordenação dos mesmos. A frequência com que o acontecimento stressante, “*Trabalho para além do horário*” ocorre é preocupante, atingindo o 8. Apesar da sua frequência, não é o item que causa mais stresse a qualquer um dos sexos, causando no entanto mais transtorno ao sexo feminino do que ao sexo masculino. As ofensas pessoais são assinaladas por ambos os grupos como situações de grande stresse, no entanto a frequência com que ocorrem é muito baixa, encontrando-se este item na 27^a posição no sexo feminino e na 29^a posição para o sexo masculino. Observam-se diferenças significativas em relação a 9 eventos distintos, 8 favoráveis ao sexo feminino e 1 a favor do sexo masculino (sendo este evento o item 26, *Cumprir Prazos*) ao contrário do que se registou na tabela 7. As diferenças significativas demonstram como, semelhantemente à Escala Stresse Profissional – Severidade, a variável sexo tem um impacto importante na Escala Stresse Profissional – Frequência.

Feita a análise às duas tabelas (7 e 8) pode-se considerar que o sexo é um fator importante quando se considera o stresse profissional sentido pelos médicos veterinários, devido à significância das diferenças sentidas em termos de severidade e frequência.

Tabela 8: Inventário Sobre o Stresse Profissional. Médias, Desvios Padrão e Ordenação decrescente dos itens das escalas Stresse Profissional – Frequência

Itens (a)	Sexo Feminino		Sexo Masculino		t(c)
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	
1	5,76 (9)	2,92	5,75 (9)	2,99	0,03
2	8,11 (1)	2,02	8,01 (1)	2,08	0,46
3	6,01 (8)	3,84	5,12 (11)	3,96	2,11*F
4	4,80 (15)	2,99	4,30 (19)	2,93	1,56
5	4,67 (17)	3,53	4,43 (18)	3,36	0,63
6	3,79 (23)	3,58	3,72 (22)	3,55	0,17
7	6,07 (7)	2,72	5,38 (10)	2,94	2,25*F
8	5,30 (12)	3,37	4,76 (14)	3,32	1,47
9	6,11 (6)	3,33	5,02 (12)	3,31	3,05**F
10	4,49 (20)	3,38	4,01 (21)	3,16	1,35
11	5,48 (11)	3,22	4,66 (15)	3,17	2,36*F
12	4,54 (18)	3,67	3,37 (24)	3,46	3,02**F
13	2,47 (28)	2,96	2,71 (26)	3,02	-0,74
14	4,23 (22)	3,22	4,14 (20)	3,29	0,27
15	4,76 (16)	3,43	4,78 (13)	3,45	-0,03
16	5,72 (10)	2,69	6,01 (3)	3,02	-0,92
17	2,63 (27)	2,90	1,83 (29)	2,24	2,95**F
18	3,11 (25)	3,18	3,44 (23)	3,48	0,91
19	6,81 (2)	3,35	5,76 (8)	3,87	2,63**F
20	1,55 (30)	2,72	1,75 (30)	2,85	-0,67
21	3,37 (24)	3,56	3,36 (25)	3,60	0,02
22	4,54 (19)	3,60	4,45 (17)	3,71	0,23
23	6,27 (4)	3,07	6,05 (2)	3,38	0,63
24	6,13 (5)	3,06	5,97 (5)	3,30	0,46
25	5,23 (14)	3,26	5,87 (7)	3,29	-1,80
26	5,26 (13)	3,40	5,99 (4)	3,28	-1,99*M
27	6,78 (3)	3,16	5,92 (6)	3,53	2,34**F
28	2,89 (26)	3,09	2,40 (27)	2,71	1,57
29	4,41 (21)	3,66	4,52 (16)	3,62	-0,28
30	1,92 (29)	2,77	2,25 (28)	2,99	-1,07

(a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.

(b) Os números entre parêntesis referem-se à ordenação da média dos itens. Destacam-se a negrito as três médias mais elevadas.

(c) *F=p<0.05 a favor do sexo Feminino. *M=p<0.05 a favor do sexo Masculino. **F=p<0.01 a favor do sexo Feminino. **M=p<0.01 a favor do sexo Masculino

Tabela 9: Ordenação dos itens relativa à Escala Stresse Profissional – Severidade e Escala Stresse Profissional – Frequência.

	Ordenação Severidade (a)		Ordenação Frequência (a)	
	Sexo F	Sexo M	Sexo F	Sexo M
1º	17	17	2	2
2º	19	8	19	23
3º	8	5	27	16
4º	5	19	23	26
5º	6	25	24	24
6º	15	3	9	27
7º	3	14	7	25
8º	7	15	3	19
9º	14	18	1	1
10º	16	6	16	7
11º	2	29	11	3
12º	27	7	8	9
13º	10	16	26	15
14º	13	10	25	8
15º	25	13	4	11
16º	23	30	15	29
17º	29	21	5	22
18º	18	23	12	5
19º	11	12	22	4
20º	21	27	10	14
21º	4	1	29	10
22º	30	9	14	6
23º	12	2	6	18
24º	24	20	21	12
25º	9	4	18	21
26º	20	11	28	13
27º	22	26	17	28
28º	1	24	13	30
29º	28	22	30	17
30º	26	28	20	20

- (a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimentos de funções novas ou não familiares; 5. Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte do supervisor; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inatividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão; 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros departamentos ou secções.

Pode-se verificar na tabela 9 a ordenação relativa dos itens, ou seja, uma ordenação com base na média de cada uma das médias para o sexo feminino e para o sexo masculino.

Analisados os primeiros 6 itens, ordenados na tabela 9, de cada um dos sexos observa-se que cada um tem apenas dois itens que não existem nos primeiros 6 do outro. No caso do sexo feminino este é o item 15 (*“Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão”*) e o item 6 (*“Apoio inadequado do supervisor”*). No caso do sexo masculino os itens que não aparecem nos primeiros do sexo feminino são o item 25 (*“Burocracia Excessiva”*) e o item 3 (*“Ausência de Oportunidades para promoção”*).

Em termos de ordenação o sexo feminino e o sexo masculino colocam novamente nos seis primeiros itens quatro itens iguais, sendo que estes são o item 2 (*“Trabalho para além do horário”*), colocados por ambos os sexos em primeiro lugar como mais frequente, o item 27 (*“Tempo pessoal insuficiente”*), o item 24 (*“Frequente Mudanças, desde o mais enfadonho até às atividades mais exigentes”*) e o item 23 (*“Interrupções frequentes”*). Os dois itens que o sexo feminino seleciona que não figuram nos seis primeiros do sexo masculino é o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e o item 9 (*“Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções”*), por outro lado os membros do sexo masculino colocam o item 16 (*“Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento”*) e o item 26 (*“Cumprir prazos”*).

4. Conclusões

A principal motivação para a existência desta dissertação surge da falta de estudos e de informação sobre este grupo profissional, um grupo que parece sofrer da falta de interesse da comunidade psicológica. Sendo assim, tornou-se importante a aplicação do Inventário sobre o Stresse Profissional para se identificarem quais são as situações que os médicos veterinários e as médicas veterinárias encaram como stressantes, assim como a frequência destes eventos ao longo da sua vida profissional.

O primeiro objetivo da dissertação passava por identificar quais os stressores que são mais significativos para este grupo profissional, através da sua frequência ou da sua severidade. Ao nível da frequência, os eventos mais significativos são o item 2 (*“Trabalho para além do horário”*), o item 27 (*“Tempo pessoal insuficiente”*) e o item

19 (*“Salário Inadequado”*). Em termos de severidade, identificam-se como os eventos mais stressantes os itens 17 (*“Insulto pessoal por parte de um cliente/consumidor/colega”*), 8 (*“Falta de reconhecimento pelo bom trabalho”*) e 19 (*“Salário Inadequado”*).

Analisando-se a Escala Stresse Profissional – Índice, observa-se que os eventos mais nocivos, calculados através do produto entre a Frequência e a Severidade, são o item 2 (*“Trabalho para Além do Horário”*), o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e o item 27 (*“Tempo pessoal insuficiente”*). De realçar que o item 19, na ótica dos veterinários, pode não significar que a organização para a qual trabalham lhes paga pouco (salário), mas antes que os seus clientes não lhes pagam (honorários), um problema que já tinha sido observado noutros estudos (Hansez, Schins & Rollin, 2008, e Australian Veterinary Journal, 2002). Em termos de severidade, constata-se que os eventos encontrados pelos médicos veterinários não são exclusivos, estando presentes noutros grupos profissionais. Em relação à frequência, existem dois que não figuram nos seis mais frequentes dos outros grupos profissionais, sendo estes o item 24 (*“Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes”*) e o item 16 (*“Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento”*).

O segundo objetivo da dissertação passava por uma comparação entre os grupos profissionais (Médicos Veterinários, Professores, Bancários, Consultores Externos e Agentes da PSP). Para tal é feita uma comparação entre as 9 escalas e subescalas existentes no Inventário Sobre o Stress Profissional. Das 9, os veterinários apresentam as maiores médias em 6 das escalas (Escala Stresse Profissional – Frequência, Escala Stresse Profissional – Índice, Subescala Pressão no Trabalho – Frequência, Subescala Pressão no Trabalho – Índice, Subescala Falta de Suporte Organizacional – Frequência, Subescala Falta de Suporte Organizacional - Índice), ficando em 2º lugar nas restantes escalas (Escala Stresse Profissional – Severidade, Subescala Pressão no Trabalho – Severidade, Subescala Falta de Suporte Organizacional – Severidade).

O facto de o grupo profissional apresentar sempre a média mais alta nos índices do Inventário sobre o Stresse Profissional é preocupante, já que estes indicam que são os veterinários o grupo profissional que experiencia os níveis médios mais altos de stresse ocupacional (Escala Stresse Profissional – Índice) dos 5 grupos. A média da Subescala Pressão no Trabalho – Índice e Subescala Falta de Suporte Organizacional –

Índice é também superior aos restantes grupos profissionais, no entanto é a Subescala Pressão no Trabalho aquela cuja média é mais elevada, o que identifica as pressões do trabalho de veterinário como uma grande parte do seu stresse ocupacional. A Subescala Falta de Suporte Organizacional – Índice demonstra como parte deste stresse ocupacional é também atribuído não a aspetos do seu trabalho, mas faltas de oportunidade em avançar na carreira, colegas de trabalho pouco motivados ou problemas com supervisores (Spielberger & Vagg, 1999).

Foi também feita uma comparação entre ambos os sexos, analisando-se as médias de ambos os sexos nas 9 escalas e subescalas assim como uma comparação entre os itens da Escala Stresse Profissional – Severidade e Escala Stresse Profissional - Frequência. Constata-se que as médias para as Médicas Veterinárias são constantemente superiores em cada uma das Escalas e Subescalas do Inventário sobre o Stresse Profissional. Existem diferenças significativas em 4 escalas, Escala Stresse Profissional – Severidade, Escala Stresse Profissional – Índice, Subescala Pressão do Trabalho – Severidade e Subescala Pressão do trabalho – Índice, sempre a favor do sexo feminino, demonstrando como os membros deste sentem mais stresse profissional do que o sexo oposto.

Em relação aos itens da Escala Stresse Profissional – Severidade, para o sexo feminino os itens responsáveis por uma maior intensidade são o item 17 (*“Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas”*), o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e o item 8 (*“Falta de reconhecimento pelo trabalho de qualidade”*), enquanto para o sexo masculino os itens são o 17 (*“Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas”*), o item 8 (*“Falta de reconhecimento pelo trabalho de qualidade”*) e o item 5 (*“Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho”*). Estes resultados são interessantes, porque apesar de ambos os sexos considerarem o item 17 e o item 19 como dois dos três mais stressantes, cada um seleciona um item diferente para completar este grupo de três eventos mais preocupantes. Existe também um número considerável de diferenças significativas, 17 no total, que demonstra como o sexo feminino de facto percebe eventos iguais com mais intensidade do que o sexo masculino. As mulheres percebem assim com mais intensidade eventos relacionados com o trabalho para além do horário, cumprimento de funções novas ou pouco familiares, falta de suporte por parte do supervisor, situações de crise, o não reconhecimento pelo trabalho de qualidade, equipamento inadequado ou de fraca qualidade, cumprimento de

responsabilidades acrescidas, dificuldades em conseguir acordo com o supervisor, sentir atitudes negativas contra a organização, pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão, ter de tomar decisões críticas sob pressão, ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, salário inadequado, barulho na área de trabalho, frequentes mudanças, desde o enfadonho até às atividades mais exigentes, tempo pessoal insuficiente e trabalhar por um colega para o proteger.

Continuando a análise, agora dos 6 eventos mais stressantes, constata-se que cada grupo escolhe dois itens que não figuram no outro, no caso do sexo feminino estes são o item 15 (*“Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente uma missão”*) e o item 6 (*“Apoio inadequado por parte do supervisor”*) e no caso do sexo masculino estes são o item 25 (*“Burocracia Excessiva”*) e o item 3 (*“Ausência de Oportunidades para promoção”*).

É feita a mesma comparação em relação à Escala Stresse Profissional – Frequência, constatando-se que os eventos que ocorrem com mais frequência para o sexo feminino são o item 2 (*“Trabalho para além do horário”*), o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e o item 27 (*“Tempo pessoal insuficiente”*). Para o sexo masculino estes são o item 2 (*“Trabalho para além do horário”*), item 23 (*“Interrupções Frequentes”*) e o item 16 (*“Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento”*). Ao contrário do que acontece na Escala Stresse Profissional - Severidade, neste caso ambos os sexos seleccionam apenas um evento comum, o trabalho para além do horário. Em termos de significância, de novo se constata que existe que o sexo é uma variável poderosa, existindo diferenças significantes em 9 eventos stressantes, sendo que um destes é favorável ao sexo masculino. No caso dos homens, estes percecionam como mais frequente ter que cumprir prazos, enquanto as mulheres encaram com mais frequência a ausência de oportunidades para promoção, lidar com situações de crise, o desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções, o cumprimento de responsabilidades acrescidas, períodos de inatividade, ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas, salário inadequado e o tempo pessoal insuficiente.

Em termos de ordenação, ambos os sexos colocam nos 6 eventos stressantes mais frequentes 4 itens comuns, sendo que o sexo feminino coloca o item 19 (*“Salário Inadequado”*) e o item 9 (*“Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções”*) enquanto o sexo masculino coloca o item 16 (*“Ter de tomar decisões críticas sob*

pressão, no momento”) e o item 26 (“Cumprir Prazos”), como itens que não figuram nos 6 primeiros do sexo oposto.

Os resultados obtidos nesta dissertação demonstram que os médicos veterinários são um grupo profissional com níveis de stresse ocupacional acima dos restantes grupos aqui estudados, pelo que esperamos que sejam feitas mais investigações em relação a este grupo profissional, que até agora tem sido deixado de parte. De salientar que, futuras investigações devem criar ou utilizar outros instrumentos para ultrapassar as limitações impostas pela natureza generalista do Inventário sobre o Stresse Profissional. Apesar de ser um instrumento mais do que adequado, apresenta certas lacunas na análise a este grupo profissional, como é o caso do item 19, Salário Inadequado, visto que muitos dos veterinários selecionam esta hipótese devido à falta de um item que indique que os seus honorários não são pagos pelos seus clientes.

Investigação futura deve também explorar as diferenças entre os sexos, já que numa profissão onde deveria existir paridade sexual, o sexo feminino parece sofrer muito com os eventos assim como os encontra com mais frequência.

Referências bibliográficas

Australian Veterinary Journal (2002). Survey details factors that influence Australian vets. *Australian Veterinary Journal*, 80 (9), 522.

Bartram, D.J., Baldwin, D.S. & Yadegarfar, G. (2009). A cross-sectional study of mental-health and well-being and their associations in the UK veterinary profession. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 44, 1075 – 1085.

Biron, M. and Bamberger, P. (2012). Aversive Workplace Conditions and Absenteeism: Taking Referent Group Norms and Supervisor Support into Account. *Journal of Applied Psychology*, 97 (4), 901 – 912.

Branco, A.I.M. (2010). *Stresse Profissional na Polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo*. Dissertação de Mestrado na Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Collins, H. & Foote, D. (2005). Managing Stress in Veterinary Students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 32 (2), 170 – 172.

Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the Person-Environment Fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39 (2), 292 – 339.

European Agency for Safety and Health at Work (2009). *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Gardner, D.H. & Hini, D. (2006). Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*, 54 (3), 119 – 124.

Gelberg, S. & Gelberg, H. (2005). Stress Management Interventions for Veterinary Students. *Journal of Veterinary Medical Education*, 32 (2), 173 – 181.

Hansez, I., Schins, F. and Rollin, F. (2008). Occupational stress, work-home interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Irish Veterinary Journal*, 61 (4), 233 – 241.

Harling, M., Strehmel, P., Schablon, A. & Nienhaus, A. (2009). Psychosocial stress, demoralization and the consumption of tobacco, alcohol and medical drugs by veterinarians. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4 (4).

John, U., Riedel, J., Rumpf, H.J., Hapke, U. & Meyer, C. (2006). Associations of perceived work strain with nicotine dependence in a community sample. *Occupational and Environmental Medicine*, 63 (3), 207 – 211.

Kurebayashi, L.F.S., Prado, J.M. & Silva, M.J.P. (2012). Correlations between sexes and anxiety levels in nursing students. *Journal of Nursing Education and Practice*, 2 (3), 128 – 134.

Meltzer, H., Griffiths, C., Brock, A., Rooney, C. & Jenkins, R. (2008). Patterns of suicide by occupation in England and Wales: 2001 – 2005. *British Journal of Psychiatry*, 193, 73 – 76.

Naudé, J.L.P. & Rothman, S. (2003). Occupational stress of emergency workers in Gauteng. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29 (4), 92 – 100.

Naudé, J.L.P. & Rothman, S. (2006). Work-related well-being of emergency workers in Gauteng. *South African Journal of Psychology*, 36 (1), 63 – 81.

Pinto, S. (2012). *Stresse Profissional e Estratégias de Coping em Consultores Externos*. Dissertação de Mestrado na Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Ordem dos Médicos Veterinários (2013). *Estatísticas*. Retirado de: <http://www.omv.pt/ordem/estatisticas/>

Platt, B., Hawton, K., Simkin, S. & Mellanby, R.J. (2012). Suicidal Behavior and psychosocial problems in veterinary surgeons: a systematic review. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 47 (2), 223 – 240.

Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC): Preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- Rafael, M. (2003). O inventário sobre o stress profissional de Charles D. Spielberger – Alguns dados psicométricos e diferenciais da adaptação portuguesa. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 37, 143 – 165.
- Rohlf, S. & Bennett, P. (2005). Perpetration-induced Traumatic Stress in Persons who Euthanize Nonhuman Animals in Surgeries, Animal Shelters, and laboratories. *Society & Animals*, 13 (3), 201 – 219.
- Schultz, K. (2008). An emerging occupational threat?. *DVM: The newsmagazine of veterinary medicine*, 39 (5), 18 – 20.
- Smith, D.R., Leggat, P.A., Speare, R. & Townley-Jones, M. (2009). Examining the dimensions and correlates of workplace stress among Australian veterinarians. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4 (32).
- Spielberger, C.D. & Vagg, P.R. (1999). Job Stress Survey. *Professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Tremayne, J. (2010). Women in Veterinary Medicine. *Veterinary Practice News*. Retirado de: <http://www.veterinarypracticenews.com/vet-cover-stories/women-in-veterinary-medicine.aspx>
- Trimpop, R., Kirkcaldy, B., Athanasou, J. & Cooper, G. (2010). Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work & Stress: An international Journal of Work, Health & Organizations*, 14 (2), 181 – 188.
- Vagg, P.R. & Spielberger, C.D. (1998). Occupational Stress: Measuring job pressure and organizational support on the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9 (4), 294 – 305.
- Vagg, P.R., Spielberger, C.D. & Wasala, C.F. (2002). Effects of Organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9 (4), 243 – 261.
- Xie, J.L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: Effects of job demands, control, and individual differences. *Academy of Management Journal*, 39 (6), 1594 – 1618.